Avtal 53

KOLLEKTIVAVTAL Bevaknings- och säkerhetsavtalet

2025–2027

Giltighetstid: 2025-06-01– 2027-05-31

Säkerhetsföretagen

TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET 1897

Innehållsförteckning

KOLLEKTIVAVTAL 3

§ 1 Ingående av anställning.....3

§ 2 Ordinarie arbetstid.....7

§ 3 Löner.....9

§ 4 Ersättning för övertidsarbete, förskjuten arbetstid och vittnesinställelse 15

§ 5 Frånvaroavdrag* och betalning för del av löneperiod för månadsavlönade 18

§ 6 Avlöningens utbetalande.....18

§ 7 Sjukdom och arbetsskada.....18

§ 8 Föräldralön.....19

§ 9 Ekipering och fordonsersättning 19

§ 10 Reseersättning.....20

§ 11 Semester.....20

§ 12 Permission och ledighet 25

§ 13 Försäkringar, Trygghetsfonden SAF - LO och BYA/Väktarskolan.....26

§ 14 Skadeansvar 27

§ 15 Upphörande av anställning.....27

§ 16 Ordningsregler 30

§ 17 Arbetets ledning och fördelning m m.....31

§ 18 Meningsskiljaktigheter.....31

§ 19 Avtalets giltighetstid 33

Bilaga 1 Bevakningsbranschens yrkes- och arbetsmiljönämnd (BYA) och Väktarskolan 34

Bilaga 2 Funktionsbeskrivning till arbetsuppgifter ingrupperade i lönegrupperna B - E 36

Bilaga 3 Arbetstidsavtal 40

Bilaga 4 Överenskommelse om arbetstidsförkortning för nattarbetande 45

Bilaga 5 Tillämpning av begreppen övertid och förskjuten arbetstid enligt § 4 mom 3 och 5 46

Bilaga 6 Överenskommelse om hundvårdsersättning.....47
Bilaga 7 Överenskommelse angående utryckning på inbrotts- och överfallslarm.....48
Bilaga 8 Överenskommelse - Bemanning värdetransporter.....49
Bilaga 9 Överenskommelse angående bemanning vid störningsjour i bostadsområden.....50
Bilaga 10 Arbetsmiljöavtal.....52
Bilaga 11 Överenskommelse avseende sommartid.....56
Bilaga 12 Företag som sorterar under detta avtal juni 2025.....57
Bilaga 13 Kommentar till reglerna om deltidspension.....62
Bilaga 14 Övergångsregler.....71

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Säkerhetsföretagen å ena sidan samt Svenska Transportarbetareförbundet å andra sidan, gällande för väktare och övriga arbetare anställda i bevaknings- och säkerhetsföretag anslutna till Säkerhetsföretagen.

§ 1 Ingående av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Provanställning

Arbetstagare kan i enlighet med lagen om anställningsskydd anställas på prov.

Har besked ej lämnats senast vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningsperiodens slut övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Mom 2 Anställning för viss tid

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.

Mom 3 Anställningsbevis

Arbetsgivaren ska i samband med att anställningsavtal träffas för arbetstagaren bekräfta den anställningsform (tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning), den anställningstyp, den stationeringsort samt det arbetstidsmått som gäller. Detta ska ske genom skriftligt anställningsbevis som fastställts eller godkänts av avtalsparterna. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackföreningen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

Anmärkning
Anställningsavtal får signeras elektroniskt. Införande av elektronisk signering av anställningsbevis är förhandlingspliktigt enligt medbestämmandelagen. Parterna är överens om att autentisering skall ske med e-legitimation. Den tekniska lösningen skall uppfylla kraven för rättssäker hantering av underskrift. Vidare ska

arbetsgivaren vid förhandlingen redogöra för vilken leverantör som ska förmedla tjänsten samt vilka tekniska och säkerhetsmässiga system som ska användas.

Mom 4 Anställningstyper

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning på heltid, deltid eller tillsvidareanställning efter behov, s k behovsanställning.

Med **heltidsanställd** avses arbetstagare av vars anställningsbevis framgår att denne är heltidsanställd utan någon begränsning av tjänstgöringstidens omfattning. Vid heltidsanställning erhålls månadslön.

Med **deltidsanställd** avses arbetstagare av vars anställningsbevis framgår att denne är deltidsanställd och att ett arbetstidsmått understigande 165,6 timmar per månad är fastställt. Vid deltidsanställning erhålls månadslön. Arbete utöver fastställt deltidsmått är frivilligt och arbetstagare som arbetar utöver överenskommen deltid avlönas för överskjutande tid med timlön.

Beträffande **behovsanställning** innebär den

att något arbetstidsmått ej är bestämt,

att arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete då verksamheten har behov av arbetstagarens arbetskraft,

att arbetstagaren efter eget gottfinnande vid varje särskilt tillfälle kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete samt

att lön utgår per arbetad timme.

För uppdrag som uppkommer med kort varsel och/eller är av tillfällig natur och därför medför särskilda problem för arbetsgivaren att planera kan behovsanställd användas samt för behov av ersättare vid exempelvis sjukdom. Arbetsgivaren ska dock i första hand erbjuda deltidsanställda sådant arbete. Detta gäller dock inte deltidsanställda som träffat överenskommelse om uttag av deltidspension enligt § 1 mom 5.

Företaget och den lokala fackliga organisationen ska komma överens om principer för erbjudande av arbete till behovsanställda.

Kommer de lokala parterna inte överens om principer för erbjudande av arbete ska behovsanställda erhålla arbetserbjudande i turordning efter anställningstidens längd om inte hinder häremot möter på grund av att arbetstagaren ej är tillgänglig då arbetsgivaren behöver inkalla vederbörande i tjänst.

Arbetsgivare är inte skyldig att erbjuda behovsanställd arbete enligt de turordningsregler som stadgas i detta moment om annan behovsanställd på grund av särskilda kvalifikationer i form av utbildning eller tidigare erfarenhet av aktuell eller liknande art lämpligen bör anförtros visst uppdrag.

Företaget ska varje kvartal bereda den lokala fackliga organisationen eller av förbundet särskilt utsedd förtroendeman tillfälle att ta del av uppgifter beträffande omfattningen och karaktären av de uppdrag de behovsanställda utfört. Detta för att upprätthålla tillämpningen av behovsanställningen.

Om behovsanställd inte utfört arbete för arbetsgivarens räkning de senaste 12 månaderna kan arbetsgivaren, efter skriftligt besked härom, avsluta arbetstagarens anställning.

Underrättelse om att arbetsgivaren avser att avsluta anställningen ska lämnas till arbetstagaren senast en månad i förväg. Kopia på underrättelsen ska sändas till Svenska Transportarbetareförbundets lokala organisation.

Svenska Transportarbetareförbundet har rätt att begära överläggning i ärendet. Har överläggning begärts får arbetsgivaren inte avsluta anställningen förrän överläggningen avslutats.

Reglerna i detta moment om avslutande av behovsanställning där den anställde inte tjänstgjort de senaste 12 månaderna ersätter i tillämpliga delar vad som stadgas i lagen om anställningsskydd och medbestämmandelagen.

Behovsanställd ska om tjänstgöringen avses pågå längre tid än en månad erhålla särskild bekräftelse eller upprättat arbetstidsschema. Särskild bekräftelse sker på formulär som fastställts av avtalsparterna. Kopia av bekräftelsen eller arbetstidsschemat ska tillställas den lokala fackliga organisationen eller ovannämnd facklig förtroendeman.

Behovsanställd som arbetat regelbundet hos arbetsgivaren ska efter 9 månader erbjudas annan anställningstyp med bekräftat arbetstidsmått. Erbjudandet ska baseras på de senaste 9 månadernas arbete. I beräkningsgrunden undantas juni-augusti.

Anmärkning
Vid fastställande av arbetstidsmåttet ska hänsyn tas till karaktären av de arbetade timmarna under den gångna 9-månadersperioden. Vid beräkningen av arbetstidsmåttet ska de arbetade timmar som uppkommit med kort varsel inte tas med. Arbetsgivaren bör dokumentera och vid behov styrka erbjudande om bekräftat arbetstidsmått.

Mom 5 Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning
Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Mom 6 Ansökan och underrättelse (deltidspension)

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren.

Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljats ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2’650 kr (beloppet räknas fr o m 2025 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Mom 7 Förhandling och tvist (deltidspension)

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt 18 § (meningsskiljaktigheter) enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling. Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation, om arbetstagaren vill, driva saken vidare, och begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

§ 2 Ordinarie arbetstid

(OBS! Se även överenskommelse om arbetstidsförkortning för nattarbetande, bilaga 4).

Mom 1

Den ordinarie arbetstiden ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, vilket för heltidsanställd arbetstagare motsvarar 165,6 timmar per månad i genomsnitt under ett kalenderkvartal. Vid kontinuerligt treskiftsarbete utgör dock arbetstiden 150,67 timmar per månad i genomsnitt under ett kalenderkvartal.

Vid deltidsanställning ska arbetstiden understiga 165,6 (vid kontinuerligt treskift 150,67) timmar per månad.

Anmärkning:
Genomsnittsberäkning per kvartal gäller endast heltidsanställd och under förutsättning att arbetstidsschema per kvartal upprättas för vederbörande arbetstagare. Genomsnittsberäkning är också tillämplig då arbetstidsschema upprättas för längre tidsperiod än ett kvartal dock högst ett år. (Se även bilaga 5.)

Lokal överenskommelse kan träffas om genomsnittsberäkning för deltidsanställd.

Mom 2

Förläggning av den ordinarie arbetstiden sker enligt ett på förhand, för varje arbetstagare, med varaktig skrift upprättat arbetstidsschema som ska vara arbetstagaren tillhanda senast sex dagar före respektive tjänstgöringsperiods början. Arbetsgivaren får tillhandahålla arbetstidsscheman och lönespecifikationer i digital varaktig form.

Anmärkning 1
Arbetstagare som av olika skäl inte kan ta emot digitala besked har rätt att begära att få beskedet i pappersform.

Anmärkning 2
Veckovilan ska utgöra minst 35 timmar per 7 dygnsperiod. För uppgörande av ändamålsenliga pass/skiftscheman samt vid övertidsarbete kan avsteg i erforderlig omfattning göras härifrån. Vid schemaläggning ska dock iakttagas att veckovilan utgör minst 24 timmar per 7 dygnsperiod.

Undantag:

Skyldigheten för arbetsgivaren att upprätta arbetstidsschema gäller ej arbetstagare, som utför med kort varsel uppkommande behov av arbete.

Mom 3

Arbetstidsschemat upprättas av arbetsgivaren efter samråd med berörd arbetstagare och ska omfatta minst en kalendermånad. Av arbetstidsschemat ska framgå tidpunkten för arbetspassens början och slut samt förekommande rasters längd. Uppehåll mellan passen ska vara minst 11 timmar.

Mom 4

Vid upprättande av arbetstidsschema ska iakttagas att passlängden icke får överstiga 12 timmar, om inte lokal överenskommelse träffas om annat. Vid dygnet runt-bevakning med så kallad överlappning mellan pass får passlängden dock uppgå till 13 timmar. Arbetstiden får inte överstiga 52 timmar per vecka.

I passlängden ingår eventuella måltidsraster och måltidsuppehåll.

Mom 5

Arbetstiden ska förläggas i en följd med avbrott endast för måltidsrast, som icke inräknas i arbetstiden. I pass omfattande mer än 5 timmar ska ingå måltidsrast om minst 30 min, dock högst en timme. Efter lokal överenskommelse kan måltidsrasten utsträckas till högst 1,5 timme.

Om på arbetsgivarens order arbetstagaren under passet icke får lämna arbetsplatsen för måltidsrast utan bereds uppehåll för måltid (måltidsuppehåll) under utövande av tjänsten, jämställs sådant uppehåll med arbetstid och utgår ersättning härför enligt § 3 mom 1. Med arbetsplats förstås det bevakningsobjekt som tilldelats arbetstagaren.

Mom 6

Tillfällig förskjutning av arbetstidsschema kan ske efter samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

§ 3 Löner

Mom 1 Lägsta löner

Månadslön fr o m 1/6 2025

1	Nyanställningslön	26 243 kr
2	Grundlön	27 498 kr
3	Lönegrupp B	31 442 kr
	Lönegrupp C	31 907 kr
	Lönegrupp D	32 700 kr
	Lönegrupp E	32 811 kr

För deltidsanställda proportioneras ovan belopp till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Timlön fr o m 1/6 2025

1	Nyanställningslön	158,47 kr
2	Grundlön	166,05 kr
3	Lönegrupp B	189,87 kr
	Lönegrupp C	192,68 kr
	Lönegrupp D	197,46 kr
	Lönegrupp E	198,13 kr

Månadslön fr o m 1/6 2026

1	Nyanställningslön	27 004 kr
2	Grundlön	28 296 kr
3	Lönegrupp B	32 354 kr
	Lönegrupp C	32 889 kr
	Lönegrupp D	33 648 kr
	Lönegrupp E	33 467 kr

För deltidsanställda proportioneras ovan belopp till arbetstagarens sysselsättningsgrad

Timlön fr o m 1/6 2026

1	Nyanställningslön	163,07 kr
2	Grundlön	170,86 kr
3	Lönegrupp B	195,37 kr
	Lönegrupp C	198,61 kr
	Lönegrupp D	203,19 kr
	Lönegrupp E	202,10 kr

För arbetstagare som uppnått 5 års branscherfarenhet utges ett särskilt lönepåslag.

Månadsavlönade:

From 1/6 2025	from 1/6 2026
200 kr/mån	300 kr/mån

För deltidsanställda proportioneras ovan belopp till arbetstagarens sysselsättningsgrad

Timavlönade:

From 1/6 2025	from 1/6 2026
1,21 kr/h	1,82 kr/h

Anmärkningar:

1 För det fall arbetsgivaren saknar kännedom om arbetstagarens branscherfarenhet, t ex vid byte av arbetsgivare ankommer det på arbetstagaren att påvisa dokumenterad branscherfarenhet. Arbetstagaren har rätt till lönepåslaget från och med den tidpunkt arbetstagaren anmält anspråk på det särskilda påslaget samt styrkt dokumenterad branscherfarenhet.

2 För värdetransportörer ingrupperade i lönegrupp C utges ett tillägg per faktisk arbetad timme vid utförande av värdetransporttjänst.

Fr o m	***1/6 2025***
	3,12 kr
Fr o m	***1/6 2026***
	3,22 kr

3 För parkeringsbevakning på kommunal gatumark utges ett tillägg per faktisk arbetad timme.

Fr o m	***1/6 2025***
	1,21 kr
Fr o m	***1/6 2026***
	1,25 kr

Definitioner:

1 **Nyanställningslön** utges under de första sex månadernas anställning.

2 **Grundlön** utges efter sex månaders anställning.

3 Efter 15 månaders anställning ska anställd inplaceras i någon av lönegrupperna B - E enligt nedanstående uppställning och med hjälp av den funktionsbeskrivning som återfinns i bilaga 2 till avtalet.

Anmärkning
Gränsen för inplacering efter 15 månaders anställning utgör inget hinder för den enskilde arbetsgivaren att tidigare inplacera arbetstagare i lönegrupperna B-E.

Ingruppering i lönegrupper

B Port/stationär/receptionsbevakning med rondering, kvalificerad receptionisttjänst, avancerad port/stationärbevakning i kombination med arbete i åtgärdscentral, oljelossningsbevakning, rond/distrikts/områdesbevakning, brand/-svetsbevakning, butiks-, varuhus- och köpcenterbevakning/ -butiksvärd, mynttömning/parkeringsbevakning på kommunal gatumark, arrestantbevakning, flygplatskontroll/ hamnkontroll samt bostadsbevakning.

Arbetare fyllda 18 år, som utför arbetsuppgifter för vilka ej krävs väktarutbildning. Exempel på dessa arbetsuppgifter är bankdepå- och uppräkningsarbete samt parkeringsbevakning med förordnande enligt lagen (1987:24) om kommunal parkeringsövervakning.

C Ordningsvaktstjänst, skyddsvaktstjänst, jourdistriktsväktare, resursväktare, värdetransportörer, blod-transportörer, säkerhetsväktare vid kärnkraftverk, försäljnings- och varukontroll, fastighetsjour, ambassadbevakning, tunnelbanebevakning samt operatör i larmcentral.

D Operatör i speciella larmcentraler, övningsledare vid kärnkraftverk, gruppledare samt teknisk utryckningsväktare.

E Kvalificerad gruppledare, personskydd.

Anmärkningar:

1 Arbetstagare som tidigare tjänstgjort på avtalsområdet ska placeras direkt i systemet enligt Definitioner punkt 3.

2 Om uppflyttning till högre lönegrupp sker mellan 1-15 i månaden utges den högre lönen för hela månaden. Sker uppflyttningen efter den 15 i månaden utges den högre lönen fr o m ingången av avlöningsperioden närmast efter den varunder uppflyttningen skett.

Protokollsanteckningar:

a) Den omständigheten att en arbetstagare, som huvudsakligen under sitt arbetspass utför arbete, som ingrupperats i någon av lönegrupperna B – E till en mindre del även utför arbete ingrupperad i någon annan av dessa grupper, ska icke föranleda att arbetet ersätts enligt olika lönegrupper.

Arbetet ska i sådant fall i sin helhet hänföras till den lönegrupp inom vilken de huvudsakliga arbetsuppgifterna faller.

b) I de fall arbetstagare som är inplacerade i någon av lönegrupperna B – E utför arbete som är hänförligt till annan lönegrupp än den som arbetstagaren är inplacerad i ska följande gälla:

Utförs arbetspass som är hänförligt till lägre lönegrupp ska lön likväl utges i enlighet med den lönegrupp som arbetstagaren är placerad i.

Om däremot arbetstagaren utför arbetspass som är hänförligt till högre lönegrupp ska lön utges enligt denna lönegrupp för de pass som utförts i den högre lönegruppen. Exempel: En månadsavlönad arbetstagare som är inplacerad i lönegrupp B och utför 2 pass à 10 timmar, vilka arbetspass är inplacerade i C, erhåller ersättning enligt följande. Ordinarie månadslön enligt lönegrupp B samt tillägg motsvarande 20 x skillnaden mellan timlönen i C och B.

c) Arbetstagare, som omplaceras varaktigt från en högre till en lägre lönegrupp, bibehåller under tid motsvarande den uppsägningstid arbetsgivaren har att iakttaga enligt lagen om anställningsskydd sin tidigare lön. Detta gäller ej arbetstagare som själv begär att omplaceras till ett arbete i lägre lönegrupp. I sådant fall utges lön enligt den lägre lönegruppen fr o m det nästkommande månadsskiftet.

d) Skulle meningsskiljaktigheter uppstå beträffande inplacering av arbetsuppgift i viss lönegrupp, ska frågan härom, innan arbetsgivaren fastställer ingrupperingen, göras till föremål för central förhandling.

Mom 2 Lönetillägg

1 Vid obekväm arbetstid (ob-tillägg)

Vid arbete, som förläggs till följande tider, utgår tillägg med nedan angivna belopp per timme:

a) Kvälls- och nattid kl 18-06 såvida icke högre belopp anges i b), b1), c) eller d)

fr o m 1 juni 2025	25,87 kr
fr o m 1 juni 2026	26,62 kr

b) Lör-, sön- och helgdagstid, räknad kl 06 – 18 lördag, söndag och helgdag såvida inte högre belopp anges i c eller d.

fr o m 1 juni 2025	39,32 kr
fr o m 1 juni 2026	40,46 kr

b1) Helgnatt, räknad 18.00-06.00 natt mot lördag, söndag och måndag samt vid annan helgdag, såvida inte högre belopp anges i c) eller d)

fr o m 1 juni 2025	44,14 kr
fr o m 1 juni 2026	45,42 kr

c) Storhelgstid, räknad från kl 06 nyårsdag till kl 06 den 2 januari
från kl 18 skärtorsdag till kl 06 tredjedag påsk
från kl 06 pingstafton till kl 06 dagen efter pingstdagen
från kl 06 midsommardagen till kl 06 dagen efter midsommardagen
från nationaldagen kl 06 till kl 06 nästkommande dag
från kl 06 juldagen till kl 06 tredjedag jul

fr o m 1 juni 2025	76,43 kr
fr o m 1 juni 2026	78,65 kr

d) från kl 06 nyårsafton till kl 06 nyårsdagen
från kl 06 midsommarafton till kl 06 midsommardagen
från kl 06 julafton till kl 06 juldagen

fr o m 1 juni 2025	171,28 kr
fr o m 1 juni 2026	176,25 kr

Anmärkning
Arbetstagare som arbetar natt mot helgfri vardag ska erhålla ob-ersättning till passets slut påföljande morgon, dock längst tom 08.00. Detta förutsätts att arbetspasset påbörjats före 24.00 dagen innan.

2 Vid bevakning med hund

Arbetstagare erhåller vid utförande av bevakning med hund ett tillägg för varje sådan bevakningstimme

fr o m 1 juni 2025	2,45 kr
fr o m 1 juni 2026	2,52 kr

3 Lönetillägg

Arbetstagare som senast den 31 december 2007 var berättigade till anställningstidstillägg och/eller kompetenstillägg enligt då gällande kollektivavtal äger rätt att behålla dessa under anställning i branschen, dock längst fram till uppnådd pensionsålder enligt pensionsöverenskommelsen SAF - LO.

§ 4 Ersättning för övertidsarbete, förskjuten arbetstid och vittnesinställelse

Mom 1

Heltidsanställd arbetstagare är skyldig att, om arbetsgivaren så kräver, utföra arbete utöver den fastställda ordinarie arbetstiden. Meddelande om sådant arbete ska lämnas i så god tid som möjligt. Om arbetstagaren har bärande skäl bör denne befrias från sådant arbete. Detta ska arbetstagaren meddela i samband med att arbetsgivaren kräver övertidsarbete.

Mom 2

Vid arbete på övertid utges **övertidskompensation** antingen i pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet ska arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Övertidsersättning utges med 50 % per timme på för arbetstagaren aktuell timlön enligt lönetabell i § 3 mom 1.

Härjämte utgår betalning per timme med för

heltidsanställd arbetstagare	Månadslönen ordinarie arbetstid per månad

Kompensationsledighet utges med 1,5 timmar av aktuell timlön för varje övertidstimme.

Intjänad tid som inte har tagits ut som ledighet får inte överstiga 150 timmar.

Ersättning för obekväm arbetstid och andra ersättningar som ska betalas ut i pengar utgår vid ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller närmast efter intjänandet.

Anmärkning *Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt mom 3. Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.*

Mom 3

Med övertid förstås all tid som överskrider 13 timmar per pass, 52 timmar per vecka eller 165,6 timmar per månad i genomsnitt under ett kalenderkvartal. Alternativt vid kontinuerligt treskift 150,67 timmar per månad.

Anmärkning:
Lokal och/eller central överenskommelse kan träffas om längre beräkningsperiod än kvartal, dock högst ett år.

Mom 4

Heltidsanställd som beordras utföra arbete å tid, som ej sammanhänger med den ordinarie arbetstiden, är berättigad uppbära ersättning med belopp motsvarande ersättning enligt mom 2 för en tid av minst två timmar (kortare måltidsrast anses icke bryta sambandet mellan ordinarie arbetstid och övertid).

Mom 5

Föreligger behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden kan detta ske utan upprättande av arbetstidsschema. Sådan tillfällig förskjutning av arbetstid får ske om arbetsgivaren har godtagbara skäl och förskjutningen inte syftar till en permanent ändring av ordinarie arbetstidsschema. Arbetspasset förskjuts i sin helhet. Förskjutning av ordinarie arbetstid får endast ske i anslutning till det aktuella arbetspasset. Förskjutning av arbetstid framåt är begränsad till maximalt det ordinarie arbetspassets längd. Förskjutning av arbetstid bakåt är begränsad till tre timmar.

Förskjuten arbetstid får inte beordras för fler än åtta arbetspass under en kvartalsschemaperiod eller för fler än fem arbetspass under en månadsschemaperiod. Efter den tillfälliga förskjutningen återgår arbetstiden till det ordinarie schemat.

Heltidsanställd som beordras utföra arbete å annan tid än som följer av för den heltidsanställde gällande arbetstidsschema och vilken tid icke är att betrakta som övertid enligt mom 3, erhåller ersättning för förskjuten arbetstid för varje sådan arbetad timme.

fr o m 1 juni 2025	18,67 kr
fr o m 1 juni 2026	19,21 kr

Ersättning för förskjuten arbetstid utgår icke för tid, för vilken övertidstillägg utgår.

Anmärkning:
Reglerna om beordrad övertid och förskjutning av arbetstid är endast tillämpliga på heltidsanställd. Beträffande tillämpning av begreppen övertid och förskjuten arbetstid enligt moment 3 och 5, se bilaga 5.

Mom 6

Om arbetstagare under annan tid än på vederbörandes arbetstid kallas som vittne till förhör hos polismyndighet eller domstol angående händelse som har samband med arbetstagarens tjänstgöring ska ordinarie lön enligt § 3 mom 1 utges för den tid som åtgår till förhöret. Dessutom utges restidsersättning för resa till och från förhörslokal enligt § 10 mom 1.

Anmärkningar:

1 Arbetstagare som vittnar enligt moment 6 ska i första hand ansöka om ersättning för förlorad arbetsförtjänst från domstolen. Om allmänna medel inte fullt ut kompenserar bortfall av inkomst som skulle ha utgått enligt detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta mellanskillnaden.

2 Arbetstagare ska beviljas nödvändig vila i anslutning till vittnesinställelse.

3 Tvister om tillämpningen av detta moment ska handläggas direkt av de centrala parterna.

§ 5 Frånvaroavdrag* och betalning för del av löneperiod för månadsavlönade

* avser annan frånvaro än permission enligt § 12 mom 1

Mom 1

Vid frånvaro under högst 14 kalenderdagar i följd görs avdrag per timme med för arbetstagaren aktuell timlön. Vid frånvaro omfattande **mer än 14 kalenderdagar** görs avdrag per kalenderdag med månadslönen dividerad med månadens faktiska dagantal.

Mom 2

Lön för del av löneperiod utges med aktuell timlön.

Anmärkningar:

1 *Vid frånvaro på grund av sjukdom görs timavdrag de 14 första kalenderdagarna av varje sjukdomsperiod.*

2 *Avdrag för frånvaro görs ej i de fall arbetstagaren saknar arbetsuppgifter och arbetsgivaren medger att arbetstagaren får lämna arbetet.*

Mom 3

Vid frånvaro hel månad görs avdrag med hela månadslönen.

§ 6 Avlöningens utbetalande

Avlöning utbetalas i enlighet med för varje företag hittills gällande grunder, dock senast den 25:e i månaden efter intjänandemånaden. Därest avlöningsdag infaller å helgdagsafton eller helgdag, utbetalas lönen två dagar före helgdagen.

Bestämmelsen i första stycket utgör icke hinder att under avtalstiden efter lokal överenskommelse grunderna för avlöningens utbetalande kan ändras.

Anmärkning
Ersättning för obekväm arbetstid och andra ersättningar som ska betalas ut i pengar utgår vid ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller närmast efter intjänandet.

§ 7 Sjukdom och arbetsskada

Vid varje tidpunkt gällande sjuklönelag tillämpas tillsvidare inom avtalsområdet med nedan angivna undantag.

Mom 1 Sjukanmälan

Arbetstagare ska omedelbart anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren. Efter återkomsten i arbete ska arbetstagaren snarast möjligt, dock senast inom 14 dagar därefter, styrka frånvaron.

Arbetsgivaren kan då skäl härtill föreligger begära intyg från läkare, som av arbetsgivaren anvisats men ersätter då kostnaden för intyget.

§ 8 Föräldralön

Denna paragraf upphörde att gälla från och med den 1 januari 2014 då försäkringen om Föräldrapenningstillägg (FPT) började att gälla efter överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO. Se § 13.

§ 9 Ekipering och fordonsersättning

Arbetsgivaren tillhandahåller uniform och nödvändig utrustning för tjänstens utförande. Vid överlämnande av kläder, som förut använts, ska dessa vara tvättade och i gott skick. All bolagets utrustning och kläder som utlämnats till arbetstagaren i och för dennes tjänstgöring, är denne skyldig att omsorgsfullt vårda, men är inte ersättningsskyldig för densamma, såvida det inte kan bevisas, att arbetstagaren genom slarv eller försummelse varit vållande till skada på dem.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att använda arbetstagarens egen bil för tjänstens utförande, utges ersättning enligt det vid varje tidpunkt gällande normer från Skatteverket gällande skattefri bilersättning. Arbetstagaren svarar för samtliga kostnader för bilens användning och bilen är underkastad samma inspektionsrätt som arbetsgivarens tjänstebilar.

Arbetsgivaren har rätt att med iakttagande av reglerna i lagen om arbetsgivarens kvittningsrätt, avvakta med att utbetala innestående lön till de arbetstagare som utan godtagbart skäl icke återlämnat utkvitterad utrustning eller kläder i samband med anställningens upphörande vid företaget. Det innehållna beloppet får dock ej motsvara mer än vad företaget betalar i inköp för de ej tillbakalämnade artiklarna. Så snart det kvittningsfria beloppet fastställts får företaget genomföra kvittningen och utbetalar eventuell mellanskillnad.

§ 10 Reseersättning

Mom 1

Då arbetstagare tillfälligtvis tjänstgör å ort (dennes arbetsort) utanför stationeringsorten utgår dels ersättning med för vederbörande arbetstagare gällande avtalstimlön för skälig restid, dels ersättning för den därav föranledda kostnaden för resan. Resan räknas från platskontoret på stationeringsorten. Exempel på kostnad: milkostnad, bussavgift eller p-avgift.

Ersättning för restid enligt ovan utgår endast i de fall då för resa i endera riktningen åtgår mer än 30 minuter. För det fallet att resan överstiger 30 minuter utges ersättning för hela restiden. Ersättning utgår ej för restid eller resekostnader, om arbetstagaren är bosatt på arbetsorten och ej beordrats att före och efter tjänstgöringens slut inställa sig på platskontoret på stationeringsorten.

Anmärkning:

Parterna är ense om att ändring av stationeringsort ska meddelas arbetstagaren med en månads varsel. Om tjänstgöringen å annan ort är av tillfällig natur ska detta ej föranleda ändring av stationeringsorten, såvida överenskommelse härom ej träffas.

Parterna är vidare ense om att denna anmärkning ej inskränker på de regler som finns i anställningsskyddslagen och därmed sammanhängande praxis respektive medbestämmandelagen avseende omplacering.

Mom 2

Då arbetstagare har tillfällig tjänstgöring på arbetsort utom stationeringsorten och behöver överligga där, ska vid varje tidpunkt gällande normer från Skatteverket tillämpas.

Restidsersättning utgår ej vid tjänsteresa mellan kl 22.00 och 07.00, om arbetsgivaren betalar sovplats.

§ 11 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 2 -10 nedan.

Mom 2

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar ska vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Förhandlingsskyldigheten ska i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara förtroendeman med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren erhållit meddelande härom och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns förtroendeman utsedd på viss arbetsplats enligt förhandlingsordning eller eljest ska denne vara sådan förtroendeman som ovan sagts utan att särskilt meddelande härom behöver lämnas.

Mom 3

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan **semesteruppehåll (driftsuppehåll)** kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna.

Vidare kan variationer beträffande arbetspassens längd förekomma för en arbetstagare. Med hänsyn härtill ska semesterledigheten uttryckas i semestertimmar i stället för semesterdagar. Omräkningen till semestertimmar ska ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och med iakttagande av att antalet semesterveckor enligt lagen är fem. För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{Antal sem dagar}}{5} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}$$

Semestertimmarna ska förläggas till hela arbetspass. Vid förläggning av den sista semesterledigheten ska antalet återstående semestertimmar i förekommande fall utökas så att ledighet för helt arbetspass erhålls.

Anmärkning:
Den genomsnittliga veckoarbetstiden erhålls genom att dividera den fastställda månadsarbetstiden med talet 4,33. För exempelvis heltidsanställd arbetstagare innebär detta 165,6 : 4,33 = 38,25. (För heltidsanställd i kontinuerligt 3-skift innebär detta 34,8).

Mom 4

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, ska meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.

Om inte annat överenskommes, ska arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom, senast då förläggningen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar ska underrättelse lämnas senast tre månader innan ledigheten tar sin början.

Sparade semesterdagar ska tas ut i den tidsföljd som de sparats.

Mom 5

Arbetstagare, som anställts för viss tid enligt kollektivavtalets bestämmelser och vars anställning inte avses pågå längre än tre månader, har inte rätt till semesterledighet, såvida inte detta klart överenskommits vid anställningen. Semesterersättning utbetalas dock enligt lag.

Mom 6

Semesterlönen utgör 13 % av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen i förekommande fall ökad med belopp enligt mom 7 nedan. I lönesumman ska ingå all ersättning under intjänandeåret med undantag för sjuklön samt annan semester än sådan som avser sparad semester.

Anmärkningar:

1 I lönesumman ingår inte traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar som inte har karaktären av lön.

För månadsavlönade ska semesterlönen utbetalas i samband med semesterledigheten.

För timavlönade ska semesterlönen utbetalas i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle enligt § 6.

Vid semesterledighet för månadsavlönad görs avdrag per semestertimme med

Månadslönen
månadsarbetstiden

Denna regel ska även tillämpas i de fall månadsavlönad arbetstagare tar ut obetald semester.

I de fall arbetstagaren väljer att spara semesterdagar ska semesterlönen för dessa dagar innehållas och utbetalas, med belopp enligt mom 8 första stycket, vid ovannämnda utbetalningstillfällen de år de sparade dagarna tas ut.

Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Transportarbetareförbundet.

2 Semesterlönen per betald semesterdag ska för heltidsarbetande arbetstagare uppgå till lägst:

fr o m 1 juni 2025	*1 493,20 kr*
fr o m 1 juni 2026	*1 536,50 kr*

För deltidsarbetande nedräknas beloppet i proportion till bekräftad arbetstid.

Med hänsyn till att semesterledigheten uttrycks i semestertimmar i stället för semesterdagar ska omräkning ske till semesterlön per timme.

Semesterlönen per betald semestertimme ska för heltidsarbetande arbetstagare uppgå till lägst:

fr o m 1 juni 2025	*195,23 kr*
fr o m 1 juni 2026	*200,89 kr*

Om den anställde har eller har haft annan anställningstyp än heltid under intjänandeåret ska beloppet nedräknas i proportion till utförd arbetstid (semestergrundande frånvaro räknas som arbetstid).

Om den anställde är heltidsanställd vid semesterårets början och har haft annat arbetstidsmått under intjänandeåret, som resulterat i att semesterlönen per timme är lägre än ovanstående ska den totalt intjänade semesterlönen divideras med samma respektive summa. Resultatet noteras som betalda semestertimmar, resterande som obetalda. De obetalda semestertimmarna kan avstås.

Formeln för omräkning från ersättning per dag till timtillägg är:

fr o m 1 juni 2025	*1 493,20 kr/7,65*
fr o m 1 juni 2026	*1 536,50 kr/7,65*

Mom 7

För varje timme under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande, ska till den lönesumma, som utgör underlag för beräkning av semesterlön enligt mom 6 ovan läggas arbetstagarens genomsnittsförtjänst per timme under intjänandeåret 1 april - 31 mars.

Anmärkning:
Genomsnittsförtjänsten per timme erhålls genom att dividera vad arbetstagaren totalt under intjänandeåret erhållit i lön och semesterlönegrundande tillägg såsom bl a ob-tillägg, övertids- och förskjuten tidstillägg med antalet faktiskt utförda arbetstimmar under motsvarande tid.

Mom 8

Arbetstagare ska erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.

Arbetstagare kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, ska semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.

Föregående stycke ska endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid överstiger 25 %. Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 9

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom 6 och ska betalas ut utan oskäliga dröjsmål och senast inom en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande ska den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Mom 10

Kollektivavtalets semesterbestämmelser utgör inte hinder för lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som inte särskilt reglerats i semesterbestämmelser och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

§ 12 Permission och ledighet

Mom 1 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission ska beviljas i följande fall:

Eget bröllop eller registrering av partnerskap

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller om sådan ej finnes annan av arbetsgivaren godkänd läkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning alternativt nära anhörigs urnsättning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och far-föräldrar. Med make/maka jämställs person som den anställde sammanbor med under gemensam mantalsskrivningsadress.

För det fall arbetsskadan föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat fr o m insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring, utges ej någon ersättning från arbetsgivaren för ovan beviljad ledighet, då arbetaren är berättigad till ersättning för inkomstförlusten från TFA.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning:
Bibehållen lön innebär för arbetstagare med månadslön att löne-avdrag ej görs för permissionstiden och för övriga arbetstagare att lön enligt § 3 mom 1 (timlön för deltidsanställda) utgår.

Mom 2 Ledighet

Arbetstagare, som önskar ledighet för privata angelägenheters uträttande, bör minst två dagar före anhålla härom. Arbetsgivaren bör ej utan tvingande skäl neka sådan ledighet.

§ 13 Försäkringar, Trygghetsfonden SAF - LO och BYA/Väktarskolan

Arbetsgivare ska hos Afa teckna och vidmakthålla försäkringsavtal om Afa-försäkringar, d v s försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), trygghetsförsäkring vid arbets-skada (TFA), tjänstegrupplivförsäkring (TGL), omställningsförsäkringen samt pensionsöverenskommelsen SAF - LO.

Mellan parterna gäller särskilda överenskommelser om BYA/Väktarskolan**,** se bilaga 1. Företag är skyldigt att inbetala serviceavgifter i enlighet med överenskommelserna i bilaga 1.

Arbetsgivare ska teckna försäkring för deltidspension (0,1 % fr o m 1 juni 2026).

Anmärkning
Arbetsgivaren ska årligen till den enskilde arbetstagaren

skriftligen överlämna besked om att pensionsavsättningar görs enligt gällande kollektivavtal.

§ 14 Skadeansvar

För skador som förorsakas av arbetstagaren gäller skadeståndslagen.

§ 15 Upphörande av anställning

I anslutning till lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) gäller följande särskilda bestämmelser.

Mom 1 Uppsägning

Med undantag av vad som sägs i § 1 mom 1 och mom 2 första stycket gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen om anställningsskydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning och beräkning av uppsägningstid gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd. Uppsägningstiden räknas fr o m dagen efter den dag arbetstagaren enligt anställningsskyddslagen ska anses ha tagit del av uppsägning.

Arbetsgivarens uppsägning

Uppsägningstid för anställning som inletts *före den 1 januari 1997*

En månad vid ej fyllda 25 år
Två månader vid fyllda 25 år
Tre månader vid fyllda 30 år
Fyra månader vid fyllda 35 år
Fem månader vid fyllda 40 år
Sex månader vid fyllda 45 år

Ovanstående uppsägningstider förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst 12 månader under de senaste två åren. Skulle så icke vara fallet är uppsägningstiden en månad oavsett ålder.

Arbetsgivarens uppsägning

Uppsägningstid för anställning som inletts *den 1 januari 1997 eller senare*

Sammanlagd anställningstid	**Uppsägningstid**
Mindre än två år	En månad
Två – fyra år	Två månade
Fyra – sex år	Tre månader
Sex – åtta år	Fyra månader
Åtta – tio år	Fem månader
Tio år eller mer	Sex månader

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid är arbetsgivaren berättigad att från innestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande grundlönen per pass gånger det antal pass av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

Arbetstagare äger vid anställnings upphörande erhålla intyg, angivande tjänstgöringens art och omfattning.

Arbetstagare, som uteblivit från arbetet under 10 arbetsdagar utan att till arbetsgivaren ha anmält orsaken till sin frånvaro, anses, efter skriftlig underrättelse från arbetsgivaren, ha slutat sin anställning utan iakttagande av uppsägningstiden. Om arbetstagaren likväl inom rimlig tid inställer sig till arbetet och därvid som orsak till frånvaron och underlåtenheten att anmäla denna anför omständigheter som skäligen bör godtas, ska anställningsförhållandet bestå.

Protokollsanteckning:
Vid anställningens upphörande lämnar arbetsgivaren på begäran arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa.

Mom 2 Turordning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelse från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn ska härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer.

Begreppet driftsenhet ska, såvida ej annat överenskommes, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten ifråga.

Mom 3 Avbrytande av provanställning

Om någondera parten önskar bryta anställningen före provperiodens slut eller ej vill att anställningen ska fortsätta efter provperiodens slut, ska part underrätta motpart härom 14 dagar dessförinnan.

Arbetsgivare som önskar förfara enligt ovan ska om arbetstagaren är medlem i Svenska Transportarbetareförbundet samtidigt med underrättelsen varsla förbundets lokala fackliga organisation härom. Sådant varsel ska lämnas till den person på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara facklig förtroendeman med uppgift att mottaga sådant varsel och, om sådan ännu ej utsetts, till lokalavdelningen. I sådana fall har såväl arbetstagaren som den fackliga organisationen rätt till en överläggning. Sådan överläggning ska begäras omgående och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar. För det fall överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning ej begärs eller överläggning ej kommer till stånd under underrättelsetiden ska underrättelsen betraktas som ett slutligt besked angående provanställningens upphörande.

Om arbetstagaren är organiserad i annan facklig organisation ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen lämna varsel till denna organisation. Om arbetstagaren är oorganiserad ska något varsel ej lämnas. Såväl den enskilde arbetstagaren som dennes eventuella organisation har rätt till en överläggning med arbetsgivaren. I nu angivna fall ska den av förbundet utsedda förtroendemannen enligt ovan erhålla kopia på underrättelserna, om sådan ännu ej utsetts ska underrättelserna lämnas till lokalavdelningen.

Mom 4 Anställda för viss tid

Avbryts vikariatsanställning som varat längre tid än en månad ska en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Mom 5 Varning och suspension

1 Om en arbetstagare har gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela den anställde skriftlig varning. Sådan åtgärd ska omgående delges den lokala fackliga organisationen. Fackföreningen har möjlighet att inom tre veckor från delfåendet göra invändning mot åtgärden.

2 Om arbetstagare gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel som kan föranleda uppsägning eller avskedande ska arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagarparten har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren ska tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för avsked, får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna förhandlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas ska arbetstagaren godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot den anställde.

§ 16 Ordningsregler

1 Arbetstagare ska noggrant följa den allmänna instruktion, som finns upprättad av arbetsgivaren, samt de särskilda order och instruktioner, som för övrigt lämnas av arbetsgivaren.

2 Arbetstagare ska vid tjänstgöring visa sig värdig det förtroende, som anförtros denne, och alltid uppträda på ett vänligt och korrekt sätt samt utföra sitt uppdrag ärligt och ansvarsmedvetet.

3 Arbetstagare ska vara vaksam, punktlig och nykter samt noga iakttaga, att ej obehöriga personer inte ges tillträde till områden och lokaler, som anförtrotts denne.

4 Arbetstagare får inte för egen räkning åta sig extra bevakning, stängning eller släckning eller andra uppdrag under tjänstgöringen. Heltidsanställd arbetstagare ska till arbetsledningen anmäla, om denne utöver sin tjänst innehar eller åtagit sig annan anställning.

5 Arbetstagare har tystnadsplikt beträffande iakttagelser i tjänsten. Detta innebär bl a att innehållet i rapporter inte får delgivas annan än den, som enligt arbetsgivarens instruktioner är rapportmottagare.

6 Arbetstagare är skyldig att genomgå av arbetsgivaren beordrad utbildning.

§ 17 Arbetets ledning och fördelning m m

Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare oavsett om dessa är organiserade eller ej. Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränkt.

Såsom kränkning av föreningsrätten må ej anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke får tillhöra arbetarnas fackorganisation. Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av underställd personal och i vilket arbetsledaren icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

§ 18 Meningsskiljaktigheter

Mom 1

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivare skyldig, att då anledning därtill föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Framställningen får omfatta tid längst fyra månader tillbaka.

Om Svenska Transportarbetareförbundets framställning avser medlemsföretag i Säkerhetsföretagen och arbetstagare vilken ej är medlem i Svenska Transportarbetareförbundet, ska Svenska Transportarbetareförbundet centralt framställa sådan begäran till Säkerhetsföretagen.

Berört medlemsföretag i Säkerhetsföretagen ska, med anledning av sådan begäran, utlämna begärda handlingar. Handlingarna ska dock utlämnas på sådant sätt att uppgifterna om de arbetstagare vilka ej är medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet ej kan identifieras.

Säkerhetsföretagen och Svenska Transportarbetareförbundet har därefter att företa en granskning av utlämnade handlingar avseende huruvida berört företag tillämpat kollektivavtalet på avsett sätt i den fråga varom Svenska Transportarbetareförbundets framställan avsåg.

Mom 2

Tvister angående tolkningen och tillämpningen av detta avtal ska på begäran av arbetsgivaren eller den kollektivavtalsbundna lokala fackliga organisationen upptas till lokal förhandling.

Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling ankommer det på part som vill fullgöra ärendet att hänskjuta frågan till sin organisation (Säkerhetsföretagen respektive Svenska Transportarbetareförbundet) för central förhandling. Central förhandling begärs skriftligen hos motparten.

Även andra tvister mellan arbetsgivare och den kollektivavtals-bundna lokala fackliga organisationen ska upptas till lokal förhandling och eventuellt central förhandling på sätt som ovan beskrivits.

Beträffande tidsfrister för förhandlingars påkallande och genomförande samt eventuellt väckande av talan vid domstol gäller vad som är stadgat i medbestämmandelagen, för såvitt inte annat är stadgat i annan lag till vilken tvistefrågan är hänförlig.

Mom 3

Uppstår tvist, får denna icke omedelbart föranleda något som helst störande ingrepp i arbetets gång vare sig genom strejk, blockad, lockout eller dylikt, utan ska därom förhandlas först mellan de tvistande själva och därefter, om dessa ej kan komma till enighet, mellan organisationerna i den ordning ovan under mom 2 stadgas.

Mom 4

Protokoll över förd förhandling ska snarast möjligt upprättas och senast inom en månad från förhandlingsdagen överlämnas för justering.

Mom 5

Enligt lag tillåten stridsåtgärd må ej företagas, med mindre den blivit i behörig ordning beslutad eller medgiven av vederbörande huvudorganisation.

§ 19 Avtalets giltighetstid

Detta avtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller fr o m den 1 juni 2025 t o m den 31 maj 2027 och därefter för ett år i sänder, såvida ej begäran om förhandling framställs två månader före den 31 maj 2027. Om begäran om förhandling framställs före detta datum gäller avtalet för tiden efter den 31 maj 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Part som framställer begäran om förhandling ska, om parterna ej enas om annat, samtidigt framlägga förslag till nytt avtal.

Säkerhetsföretagen	Svenska Transportarbetareförbundet
Adam Dobbertin	Magnus Thelander

Bilaga 1
Bevakningsbranschens yrkes- och arbetsmiljönämnd (BYA) och Väktarskolan

1 Serviceavgifter

BYA grundavgift: 0,3 % av lönesumman för arbetare, exklusive moms för medlemsföretag i Säkerhetsföretagen.

För företag som inte är medlemmar i Säkerhetsföretagen är grundavgiften 0,6 % av lönesumman för arbetare.

BYA grundutbildning och fortbildning: 1,27 % av lönesumman för arbetare, exklusive moms

2 Villkor för deltagande i Väktarskolans utbildningar

Eleven skall vara anställd i auktoriserat bevakningsföretag (grundutbildning för väktare del 1, grundutbildning för ordningsvakt, grundutbildning skyddsvakt, parkeringsvakt på kommunal gatumark och privatist undantaget) som omfattas av kollektivavtal mellan ovannämnda parter eller som tecknat hängavtal med Svenska Transportarbetareförbundet på detta avtalsområde.

Lön under utbildningstid.

Lön utgår inte under grundutbildning för nyanställd:

- väktare del 1 (VUl)
- ordningsvakt (de första tio dagarna av utbildningen)
- skyddsvakt
- parkeringsvakt på Kommunal gatumark (de första nio dagarna av grundutbildningen)

Dock ersätts i förekommande fall rese- och boendekostnader (ej restidsersättning).

Undantag för redan anställd och sedan tidigare ingrupperad arbetstagare. Det vill säga om samma anställd senare skall genomgå någon av de andra grundutbildningarna utges med för den anställde aktuell lön och ersättningar även för dessa.

Lön under Praktisk yrkesträning (PYT), grundutbildning för väktare del 2 (VU2) och fortbildningar samt under övriga erforderliga utbildningar (även utanför BYA) utges med för den anställde lön och ersättningar enligt mellanvarande kollektivavtal.

Undantag från dessa villkor för deltagande i Väktarskolans utbildningar kan medges av Väktarskolans styrgrupp.

3 Yrkesbevis

Väktare ska efter fullgjord VU2 med godkänt resultat erhålla av BYA/Väktarskolan utfärdat Yrkesbevis.

Yrkesbeviset ska omprövas vid den vart fjärde år återkommande fortbildningen.

Bilaga 2
Funktionsbeskrivning till arbetsuppgifter ingrupperade i lönegrupperna B - E

B Port/stationär/receptionsbevakning med rondering

Förstås bevakning inom ett geografiskt begränsat område bestående av port/stationär/receptionsbevakning med utförande av ronder uppgående till minst 30 % av arbetstiden. Uppgifterna varvas som regel under arbetspasset.

Kvalificerad receptionsbevakning

Förstås fast bevakningsplats i entréer, exempelvis i bank, hotell eller försäkringsbolag. Förutom kundservice och in- och utpasseringskontroll tillkommer t ex krav på språkkunskaper, övervakning av larmfunktioner såsom driftslarm, inbrottslarm och brandlarm samt telefonväxelbetjäning.

Avancerad port/stationärbevakning i kombination med arbete i åtgärdscentral

Förstås förutom in- och utpasseringskontroll samt allmän service även kombinationer av flera av följande funktioner, exempelvis handhavande av basradiostation, larmövervakning, TV-övervakning, inringningsfunktion, sambandsfunktion samt dirigering av bilar, truckar.

Oljelossningsbevakning

Förstås förtöjning, bevakning av oljefartyg samt koppling av oljeslangar, kontroll av oljeläckage, kontroll av oljeledningar samt märkning oljetankar. Motsvarande gäller för fartyg med likartad last.

Rond/distrikts/områdesbevakning

Patrullerande tjänst på distrikt med rondering hos eller åt flera kunder.

Biljettkontrollant

Förstås kontroller av biljetter och giltiga färdhandlingar.

Brand/svetsbevakning

Förstås bevakning av brandplats, svetsplats etc.

Butiks-, varuhus- och köpcenterbevakning/butiksvärd

Förstås rörlig bevakning vid varuhus och köpcentra. Även utpasseringskontroll vid varuhus o dyl kan förekomma.

Butikskontrollant

Förstås civilklädd/uniformerad väktare i butik/varuhus med uppgift att förhindra snatteri och svinn.

Bostadsbevakning

Förstås ronderande bevakning i bostadsområden samt allmän service till hyresgäster.

Mynttömning/parkeringsbevakning på kommunal gatumark

Förstås tömning av parkeringsmätare samt biljettautomater ofta i kombination med kontroll av efterlevnaden av parkeringsbestämmelser, utskrift av parkeringsanmärkningar s k "lappning" av felparkerade fordon.

Arrestantbevakning

Förstås bevakning av arrestanter varvid arbetstagaren ska inneha av polismyndighet särskilt utfärdat förordnande.

Flygplatskontrollant/Sjöfart- och hamnkontrollant/fartygsbevakning

Förstås uppgift att kontrollera passagerare och bagage i syfte att hindra att material som kan äventyra flygplanens eller fartygens säkerhet medförs ombord eller att kontrollera resenärers behörighetshandlingar.

Bankdepå- och uppräkningspersonal

Förstås beställningsmottagning, mottagning, uppräkning, sortering och förpackning av kontanter samt rapportering av penningtransaktioner.

Mynttömning/parkeringsbevakning med förordnande enligt lagen (1987:24) om kommunal parkeringsövervakning

Förstås tömning av parkeringsmätare samt biljettautomater, ofta i kombination med kontroll av efterlevnaden av parkeringsbestämmelser, utskrift av parkeringsanmärkningar s k ”lappning” av felparkerade fordon.

C Ordningsvakttjänst, skyddsvaktstjänst m.m.

Ordningsvaktstjänst

Förstås bevakning med ordningsvaktsförordnande.

Skyddsvaktstjänst

Förstås bevakning med skyddsvaktsförordnande.

Fastighetsjour

Förstås fastighetsjour med åtgärdande av fel i fastighet inom områden som kräver särskild kunskap, exempelvis vvs, el eller hissar.

Jourdistriktsväktare

Förstås utöver distriktsbevakning även visst mått av service till väktare samt utryckning och åtgärdsservice företrädesvis på mindre orter.

Resursväktare

Förstås disponibel väktare, s k 00-planerad väktare med arbetstidsschema utan specificerade arbetsuppgifter/bevakningsobjekt.

Värdetransportörer

Förstås väktare som till övervägande del av arbetstiden utför värdetransporter.

Blodtransportörer

Förstås förare av utryckningsfordon. Transporterar blod, hjärt-lungmaskiner, kuvöser samt transplantat.

Säkerhetsväktare vid kärnkraftverk

Förstås väktare ingående i beredskapsstyrka vid kärnkraftverk. Är utbildad som rökdykare samt i strålskydd.

Försäljnings- och varukontroll

Förstås väktare som utför kassaavläsning med redovisning, försäljnings-, varu-, och inventeringskontroll vid bl a varuhus.

Ambassadbevakning

Förstås bevakning av ambassad.

Tunnelbanebevakning

Förstås bevakning av tunnelbanestation, tunnelbana samt tåg.

Operatörer i larmcentral

Förstås arbetstagare tjänstgörande i larmcentral.

D Operatörer i speciella larmcentraler

Förstås tjänstgöring i t ex auktoriserat bevakningsföretag med egna larm- och ledningscentraler.

Övningsledare vid kärnkraftverk

Förstås att leda och genomföra beskrivna tillämpningsövningar med en grupp.

Gruppledare

Förstås anställd som utför arbetsuppgifter som avlösningar, service gentemot väktare eller kund och/eller utför viss personalplanering/ledning.

Teknisk utryckningsväktare

Förstås väktare med formell behörighet eller motsvarande med uppgift att utföra reparationer på larmanläggningar etc. Reparationen kan innebära kontaktbyte, bortkoppling av larmsektion o dyl.

E Kvalificerad gruppledare

Förstås anställd som helt eller delvis svarar för bevakningen hos kund eller kunder, såsom exempelvis platsansvarig, och har väktare till sin hjälp.

Personskydd

Förstås väktare som utför sådan bevakning av enskild person för dennes skydd för vilken krävs särskild utbildning.

För samtliga arbetsuppgifter gäller att arbetstagaren vid sidan av själva uppdraget ska utföra de allmänna serviceuppgifter som är förenade med eller kan komma att förenas med arbetsuppgiften ifråga.

Bilaga 3
Arbetstidsavtal

I § 2 avtalet för Bevaknings- och säkerhetsföretag finns regler om arbetstidens förläggning.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet.

Detta avtal äger med nedanstående inskränkningar tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare som är bunden av detta avtal får tillämpa det på arbetstagare, som sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

Från avtalets tillämpning undantas följande:

a) Arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

b) Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.

c) Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Tvister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i avtalet för Bevaknings- och Säkerhetsföretag.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 38,25 timmar per vecka, vilket för heltidsanställd arbetstagare motsvarar 165,6 timmar per månad i genomsnitt under ett kalenderkvartal, alternativt 40 timmar per helgfri vecka, raster inte inräknade.

2 § Arbetstid vid nattarbete

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Vid genomsnitts-beräkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnats förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 5 § får den sammanlagda arbetstiden aldrig överstiga 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om 4 månader.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

3 § Övertid

1. Definition av övertid

Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Anmärkning
Schemaperioden utgör beräkningsperiod för övertid.

Vad som gäller för betald övertid framgår av avtalet för Bevaknings- och Säkerhetsföretag § 4 moment 2 och 3.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid ska inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid. Övertiden får tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 150 timmar, så kallad extra övertid.

c) Förberedelser och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete som, för att verksamheten ska kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmer under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning anses inte vara jourtid.

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt denna paragraf ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjort arbetstid.

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Lokal överenskommelse kan träffas om att beräkningsperioden istället ska vara längre, högst ett år. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges annat lämpligt skydd.

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Regleras i avtalet för Bevaknings- och säkerhetsföretag § 2 moment 3 - 5.

2. Måltidsuppehåll

Regleras i avtalet för Bevaknings- och säkerhetsföretag § 2 moment 3 - 5.

3. Pauser

Arbetet ska anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser ska beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning ska anges på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

7 § Vila

1. Dygnsvila

Arbetstagare ska beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskild förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse förutsätter att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

2. Veckovila

Arbetstagare ska beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en veckovila om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I gällande lagstiftning finns bestämmelser om veckovila vid utförande av vissa transporter.

8 § Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Bilaga 4
Överenskommelse om arbetstidsförkortning för nattarbetande

Parterna är överens om att arbetstiden för nattarbetande ska minskas enligt denna överenskommelse.

Som nattarbetande avses den arbetstagare som arbetar mer än 50 % av sina arbetade timmar enligt schemaförläggning mellan kl 22.00 och 06.00.

Heltidsanställd som har sin arbetstid förlagd enligt ovan har en arbetstidsförkortning om åtta timmar per månad.

Arbetstidsförkortningen proportioneras i förhållande till sysselsättningsgraden.

Arbetstiden ska i första hand reduceras genom en minskning av antalet hela arbetspass per månad eller kvartal.

Efter lokal överenskommelse kan förkortningen tas ut som sammanhängande ledighet. Sådan ledighet skall tas ut innevarande år.

Anmärkning
Den enskilde arbetstagaren ska periodvis kopplat till schemaläggningen- erhålla redovisning av upparbetad och utlagd arbetstidsförkortning. På beskedet ska också företagets organisationsnummer framgå.

Bilaga 5
Tillämpning av begreppen övertid och förskjuten arbetstid enligt § 4 mom 3 och 5

1 165,6 timmar per månad i genomsnitt under ett kalenderkvartal eller vid längre period dock högst ett år, gäller endast heltidsanställd i de fall, då för arbetstagaren upprättat arbetstidsschema enligt § 2 mom 2 omfattar minst ett helt kvartal eller den längre tiden. Vad nu sagts gäller dock inte semestervikarier som anställs och behovsanställda vars tjänstgöring avses pågå under huvudsemesterperioden, d v s juni till augusti. För dessa kategorier gäller genomsnittsberäkningen under huvudsemesterperioden.

Anmärkning
Lokal överenskommelse kan träffas om genomsnittsberäkning för deltidsanställd.

2 I de fall då arbetstidsschema upprättas för arbetstagaren avseende helt kalenderkvartal och arbetstagaren beordras utföra arbete å annan tid än som följer av arbetstidschemat, ska tillämpning av § 4 mom 3 och/eller 5 ej ske, om ändringen av schemat – med iakttagande av bestämmelserna i § 2 mom 3 – görs senast fyra veckor innan det nya arbetstidsschemat börjar gälla.

3 Om det vid upprättande av arbetstidsschema för heltidsanställda arbetstagaren visar sig att 165,6 respektive 496,8 arbetstimmar uppnås under det sista arbetspasset i månaden respektive i kvartalet, äger arbetsgivaren enligt avtalets § 4 mom 1 beordra arbetstagaren att slutföra hela arbetspasset. Motsvarande gäller vid arbetstidsscheman som upprättas för längre tidsperiod.

Parterna är ense om att sådan order om övertidsarbete kan ges redan i samband med att arbetstidsschema upprättas, men det bör i så fall av anteckning på schemat framgå att arbetet är att betrakta som övertidsarbete.

Bilaga 6
Överenskommelse om hundvårdsersättning

Parterna är ense om följande att tillämpas tillsvidare:

Arbetstagare (fodervärd), som svarar för fodring och skötsel av hund vilken arbetsgivaren tillhandahåller, erhåller ersättning per månad med:

Fr o m den 1 juni 2025	1 539,06 kr
Fr o m den 1 juni 2026	1 583,69 kr

Under del av månad utgår ersättning per timme med:

Fr o m den 1 juni 2025	9,30 kr
Fr o m den 1 juni 2026	9,57 kr

Arbetstagare, som tillhandahåller av arbetsgivaren godkänd bevakningshund och svarar för hundens utfodring och skötsel, erhåller ersättning per månad med:

Fr o m den 1 juni 2025	2 042,14 kr
Fr o m den 1 juni 2026	2 101,37 kr

Under del av månad utgår ersättning per timme med:

Fr o m den 1 juni 2025	12,33 kr
Fr o m den 1 juni 2026	12,69 kr

Beträffande övriga villkor ska särskilda mellan avtalsparterna fastställda avtal träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Anmärkning:
I begreppet "skötsel av hund" ingår jämväl i förekommande fall rengöring av hundgård.

Bilaga 7
Överenskommelse angående utryckning på inbrotts- och överfallslarm

Vid utryckning på inbrotts- och överfallslarm inom Stockholms läns polisområde där polismyndighet infört s k utryckningsbegränsning eller av andra orsaker inte genomför utryckning ska, såvida det inte är uppenbart att fellarm eller dylikt föreligger, två (2) väktare möta upp på platsen, utom kl 06.00-20.00 då det räcker med en (1) väktare.

Gör bevakningsföretaget bedömningen att situationen så kräver, ska (2) väktare rycka ut även under tiden kl 06.00-20.00.

Tvister om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal handläggs av de centrala parterna direkt.

Denna överenskommelse gäller från den 1 mars 1995 med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Stockholm den 23 februari 1995

Peter Kancans	Kent Andersson
Allmänna Arbetsgivarförbundet	Svenska Transportarbetareförbundet

Bilaga 8
Överenskommelse - Bemanning värdetransporter

Överenskommelsen är uppsagd av Almega Tjänsteförbunden och är inte längre gällande.

Parterna noterar att man den 25 augusti 1989 rekommenderade bevakningsföretagen att tillse att värdetransporter inte skulle utföras med s k ensambemanning.

Parterna har under senare år, mot bakgrund av ökade våldsinslag i samband med rån bl a i olika arbetsgrupper analyserat värde-transportproblematiken. Härvid har parterna funnit att under 1993 värdetransportrånen riktade mot dubbelbemannade transporter minskat kraftigt.

Det har också konstaterats att värdetransportörer som utför sitt arbete ensamma, upplever arbetssituationen som mycket psykiskt påfrestande.

Mot bl a nu angiven bakgrund ska värdetransporter fr o m den 1 januari 1995 utföras med minst dubbelbemanning.

Parterna har emellertid noterat att system till följd av den tekniska utvecklingen kan konstrueras på så sätt, att värdet förstörs eller blir oåtkomligt, vilket när kännedom om systemet ökar, i princip kommer att eliminera möjligheterna till tillgrepp.

Om således ett system innebär att

* väktaren eller annan inte kan komma åt värdet under transportmomentet, d v s före, under eller efter transporten,
* värdet ej kan åtkommas genom att väktaren tas som gisslan,
* driftsäkerheten i systemet kan garanteras, skall de centrala parterna

medge undantag från kravet på dubbelbemanning.

Denna överenskommelse löper med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 15 december 1994

Allmänna Arbetsgivarförbundet	Svenska Transportarbetareförbundet
Peter Kancans	Hans Wahlström

Bilaga 9
Överenskommelse angående bemanning vid störningsjour i bostadsområden

Med anledning av den ändring som RPS genomfört i RPSFS 2009:18 FAP 579-2 avseende störningsjour har följande överenskommelse träffats mellan Almega Tjänsteförbunden och Svenska Transportarbetareförbundet.

Vid eventuell åtgärd i enlighet med RPS föreskrifter (RPSFS 2009:18 FAP 579-2, 2 kap. 14 § allmänna råd, tredje stycket, i dess lydelse från och med den 15 juni 2009) ska denna åtgärd genomföras av minst två (2) arbetstagare.

De lokala parterna kan teckna avtal om avvikelse från dubbelbemanning vid genomförande av åtgärden, särskilt på mindre orter där endast en (1) arbetstagare tjänstgör.

Denna överenskommelse gäller från och med den 19 oktober 2009 med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader. Ändras nuvarande lydelse av FAP 579-2 avseende störningsjour ska parterna omedelbart uppta förhandlingar utifrån de nya förutsättningarna.

Denna överenskommelse ersätter i sin helhet överenskommelsen om störningsjour av den 13 februari 2001.

Stockholm den 19 oktober 2009

Almega Tjänsteförbunden	Svenska Transportarbetareförbundet
Marcus Lindström	Matts Haglund

Protokollsanteckningar
Parterna är överens om att med åtgärd enligt denna överenskommelse avses när en arbetstagare ringer på dörren eller på annat sätt tar personlig kontakt med lägenhetsinnehavaren. Med personlig kontakt avses inte när arbetstagaren via brev, telefonsamtal eller på motsvarande sätt kontaktar lägenhetsinnehavaren.

Parterna är överens om att gemensamt i BYA ta fram ett utbildningspaket för de arbetstagare som ska utföra uppdraget för användning lokalt hos företagen eller inom BYA.

Parterna är överens om att gemensamt i BYA upprätta en checklista till stöd för företagens/skyddsombudens lokala arbetsmiljöarbete.

Parterna är överens om att en uppsägning av överenskommelsen ska föregås av en överläggning.

Bilaga 10
Arbetsmiljöavtal

Tecknat mellan Almega Tjänsteförbunden och Svenska Transportarbetareförbundet

Arbetsmiljö och företagshälsovård

Parternas gemensamma värderingar

Parterna vill med detta avtal ge uttryck för att god arbetsmiljö är av gemensamt intresse.

- Företagens främsta uppgifter är bl a att utifrån gällande arbetsmiljöregler bedriva en effektiv, konkurrenskraftig och lönsam verksamhet. Arbetet med arbetsmiljö och arbetsorganisation är därvid en naturlig del i denna målsättning. Sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda och minskar frånvaron med ökad produktivitet och förbättrad kvalitet som följd.

  Arbetsgivaren bär enligt arbetsmiljölagen huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet i företaget. Skyddsombuden kan både göra viktiga punktinsatser och allmänt sett fungera som resurs i arbetet för arbetsmiljö- och rehabilitering.

Arbetsmiljöarbetet ska planeras och följas upp i organisationen av ansvariga chefer i samverkan med fackliga företrädare och berörda anställda. Egna resurser för arbetsmiljö- och rehabiliteringsinsatser eller tillgång till utomstående experter är viktigt för att åstadkomma god arbetsmiljö.

Chefer ges kunskaper, befogenheter och resurser som erfordras för att fullgöra arbetsgivarens skyldighet vad avser arbetsmiljöfrågor i vid mening.

I alla verksamheter finns behov av förebyggande arbetsmiljöinsatser, men behoven varierar mellan olika företag. Det åvilar arbetsgivaren att vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. Därmed ansvarar arbetsgivaren för att det finns tillgång till erforderliga resurser för det förebyggande arbetet. Behov och omfattning av resurser avgörs i samverkan mellan arbetsgivare, de anställda och deras fackliga företrädare med beaktande av verksamhetens art, storlek och

inriktning. I det förebyggande arbetet utgör företagsanpassad företagshälsovård en naturlig resurs.

Det är viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska arbetsmiljön som arbetets organisation. Helhetssynen omfattar även psykosociala aspekter på arbetsmiljön och en aktiv rehabiliteringsverksamhet.

§ 1 Lokal arbetsmiljösamverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga företrädare.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabiliteringsverksamhet ska organiseras och anpassas till förhållandena vid det enskilda företaget. Mål och arbetsformer för arbetsmiljöarbetet utformas lokalt.

Det är av stort värde att enighet råder i dessa frågor.

Som stöd och vägledning för det företagsvisa arbetet med arbetsmiljöfrågorna bör i första hand partsgemensamt behandlat utbildningsmaterial användas.

Bevakningsbranschens yrkes- och arbetsmiljönämnd, BYA, kan användas som rådgivande organ i det lokala arbetet.

Anmärkning
Arbetsmiljölagens kapitel 6 och arbetsmiljöförordningens 6-13 §§ innehåller regler om lokal arbetsmiljösamverkan.

§ 2 Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en värdefull resurs för företagen och dess anställda i arbetet med att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagaren, facklig företrädare och försäkringskassan.

Det är viktigt att företagen och deras anställda ges tillgång till en företagshälsovård som är anpassad till behoven i varje företag.

Utformningen av företagshälsovården behöver därför ske med stor flexibilitet för att motsvara olika krav och behov. Det får därmed ses som naturligt att företagen inom ramen för gällande lagstiftning kan välja olika organisationsformer för företagshälsovården.

Målsättningen är att företagshälsovården i företagen utifrån ett helhetsperspektiv – med beaktande av medicinska, tekniska och psykosociala aspekter – främst ska bedriva förebyggande hälsovård, viss sjukvård och rehabiliteringsverksamhet. Företagshälsovården ska därvid vara en resurs för företaget och dess anställda.

Företagshälsovårdens uppgifter är bl a att som rådgivande expertfunktion

medverka till att ta fram förslag och underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget

följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning

ge råd och medverka till att goda arbetsförhållanden skapas.

I samband med större förändringar i företaget är det av vikt att företagshälsovården ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede.

En utgångspunkt ska vara att rehabilitera anställda så att de kan återinträda i arbetet. Detta ligger både i företagets och i den enskildes intresse. Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos alla berörda parter.

§ 3 Utbildning

Huvudansvaret för arbetsmiljön och för att bestämmelserna i arbetsmiljölagstiftningen följs ligger på arbetsgivaren. De anställda och deras skyddsombud utgör ett värdefullt stöd för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. God utbildning i arbetsmiljöfrågor av chefer, skyddsombud och anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, är därför en nödvändig förutsättning. Utbildning kan genomföras i olika former. Lokal och verksamhetsanknuten utbildning ska eftersträvas.

Arbetsgivaren ska tillse att de anställda är informerade om de hälsorisker som kan föreligga på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren och de anställda samverkar för att arbetsmiljöansvariga och skyddsombud får erforderlig utbildning. Omfattningen och innehållet i denna utbildning anpassas med hänsyn till den uppgift som den anställde har inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen sker på betald arbetstid. Ekonomisk ersättning och rätt till ledighet i samband med arbetsmiljöutbildning regleras i förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen.

Riktlinjer för utbildning, utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidplan, hur utbildningen skall genomföras samt eventuellt tillkommande ersättningsfrågor utformas i BYA.

Prevents (f d Arbetarskyddsnämndens) materiel kan utgöra vägledning.

Information till nyanställda ska särskilt beaktas.

§ 4 Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal avgörs enligt kollektivavtalets förhandlingsordning, § 18.

Parterna har inte avsett att reglera tvingande lagstiftning i detta avtal.

§ 5 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Stockholm den 1 april 2004

Almega Tjänsteförbunden	Svenska Transportarbetareförbundet
Marcus Lindström	Kent Andersson

Bilaga 11
Överenskommelse avseende sommartid

Med anledning av att sommartid införts är Svenska Arbetsgivare-föreningen Allmänna Grupp och Svenska Transportarbetare-förbundet ense om följande.

För månadsavlönade arbetare utges oförändrad månadslön vid övergången till sommartid. Vid återgången utges extra betalning för en timme samt eventuellt ob-tillägg.

För timavlönade arbetare utges ingen kompensation för arbetstids-bortfallet vid övergången till sommartid. Vid återgången utges betalning för den extra timmen samt eventuellt ob-tillägg.

Inte i något fall utges övertidstillägg. Den extra timmen vid övergången är ej att betrakta som en övertidstimme i vare sig avtalets eller lagens mening.

Ovanstående gäller endast under förutsättning att nattpassen blir en timme kortare respektive en timme längre.

Stockholm den 17 oktober 1980

Bengt Huldt	Bertil Gustavsson
Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp	Svenska Transport-arbetareförbundet

Bilaga 12
Företag som sorterar under detta avtal juni 2025

Juridiskt namn	Postort
1Security AB	VARBERG
5KV i Sverige AB	VARBERG
AB Grupplarm	KRISTIANSTAD
AB Sydsec Teknik	MALMÖ
Addera IT AB	MALMÖ
Addici Security AB	KISTA
Aimo Bevakning AB	STOCKHOLM
Aimo Park Sweden AB	STOCKHOLM
Aktiebolaget Tofaba	SÖDERTÄLJE
Alingsås Vaktbolag AB	ALINGSÅS
Alwa Security AB	GÖTEBORG
APCOA Sverige AB	STOCKHOLM
Apex Security AB	KUNGSHAMN
Argus Security Handelsbolag	GRÖDINGE
Atjo Investment AB	VARBERG
Avarn Security AB	STOCKHOLM
Aventra Bevakning AB	KLÅGERUP
Bankomat AB	STOCKHOLM
Beest villa Larm Aktiebolag	YSTAD
Best Security Sweden AB	LAXÅ
Bevaknings AB Prevendo	ÅKERSBERGA
Bevaknings Assistans Stockholm AB	TYRESÖ
Bevakningspoolen i Östhammar AB	ÖSTHAMMAR
Bevakningsskydd i Hässleholm AB	HÄSSLEHOLM
Bevakningstjänst Nordisk Security AB	STOCKHOLM
BYA, BEVAKNINGSBRANSCHENS YRKES-OCH ARBETSMILJÖNÄMND	KISTA
CB Executive Services AB	LUND
Community Parking Sverige AB	KISTA
Commuter Security Group AB	KISTA
CPG Bevakning Sverige AB	VÄSTRA FRÖLUNDA
Creab Säkerhet AB	KARLSKRONA
CSG Secure Solutions AB	KISTA
Cubsec AB	VÄSTRA FRÖLUNDA
DanCed Consulting AB	STOCKHOLM
Defencia Bevakning AB	ÅRE
DLL Konsult och Säkerhet AB	NORRKÖPING
DS Bevakning AB	KUNGENS KURVA
EGAB Bevakning AB	EDSBYN
Elit Parkering Sverige AB	SUNDBYBERG
EPS Bevakning AB	STOCKHOLM
Exting AB	HISINGS BACKA
Falck Räddningstjänst AB	STOCKHOLM

Falu P AB	FALUN
Fea Executive Advisors AB	STOCKHOLM
FSÄK Invest & Försäljning Handelsbolag	UPPSALA
Fyrstads Säkerhetsservice AB	UDDEVALLA
GdR Security Group AB	MALMÖ
Gefle-Vakt AB	GÄVLE
Global Security Ips AB	FJÄRÅS
Gotsec Säkerhet & Utbildning AB	LINDOME
Grand Bevakning AB	NACKA STRAND
Great Security Holding AB	MALMÖ
Great Security Sverige AB	MALMÖ
GSV Security AB	SUNDBYBERG
Guard Security Service X AB	LULEÅ
Gävleborgs Bevakning AB	SANDVIKEN
Handelsbevakning Sverige AB	STOCKHOLM
Hometec Security Gbg AB	SEXDREGA
Icemakers AB	ARJEPLOG
ICTS Sweden AB	HÄSSELBY
ID06 AB	STOCKHOLM
Indusec AB	STOCKHOLM
Ipatrol Security AB	NOL
I-SEC Sweden Aviation Security AB	MÄRSTA
ixvision AB	KARLSTAD
J security AB	STOCKHOLM
JB Bevakning AB	MARKARYD
JSS - Judisk Säkerhet Sverige AB	STOCKHOLM
Kinds Vakt AB	SVENLJUNGA
Klemo Bevakning AB	ÖREBRO
Kroon Security AB	LUND
La Jour och Säkerhet AB	NORRKÖPING
LA Parkering AB	RIMBO
Larm Assistans Sverige AB	TÄBY
Larmass Upplands-Bro AB	BRO
Larmtec Patrol AB	STENUNGSUND
Larmtronic Västerås AB	VÄSTERÅS
Lokala Vakten AB	ANDERSTORP
Loomis AB	STOCKHOLM
Loomis Digital Solutions AB	STOCKHOLM
Loomis Sverige AB	SOLLENTUNA
Låshörnan Stockholm Aktiebolag	HANDEN
Lövestad Larmcentral AB	LÖVESTAD
M.E. Larm & Installation AB	HELSINGBORG
Malmö Industrivakter HB	MALMÖ
Mro Larm AB	HUDDINGE
Mysec Sweden AB	HÄGERSTEN
Next Safety Group Brand AB	HISINGS BACKA
Nokas Cms AB	STOCKHOLM

Nonfire Sverige AB	JÖRLANDA
Nordic LEVEL Advisory AB	SUNDBYBERG
Nordic LEVEL Technology AB	SUNDBYBERG
Orca Security AB	LERUM
Orion säkerhet AB	STOCKHOLM
Parkeringsservice Svenska AB	SÖDERTÄLJE
Parkler AB	STOCKHOLM
Parkman i Sverige AB	TÄBY
Passéra AB	JÖNKÖPING
PD Bevakning AB	ÖSTERSUND
Plan B Bevakning AB	ASKIM
PreCont Bevakning AB	SOLNA
Presec AB	NORRKÖPING
Prevaka Security AB	MALMÖ
Prevent Bevakning AB	STENUNGSUND
Prevent Safety Solutions AB	STENUNGSUND
PRISMA SECURITY AB	NACKA
Professionell Säkerhet i Stockholm AB	SOLNA
Proheda Fire & Security AB	UPPSALA
Promota Security AB	HUDDINGE
Prosecta AB	SEGELTORP
Protect Öst AB	NORRKÖPING
Protectus Bevakning AB	UPPSALA
PSG Bevakning AB	VÄSTRA FRÖLUNDA
P-tjänst Sverige AB	GÖTEBORG
Q Security AB	TANUMSHEDE
Q Security Sverige AB	TANUMSHEDE
QSG Bevakning AB	FALKENBERG
Rapid Säkerhet AB	KISTA
Rationell Parkeringsservice RPS AB	STOCKHOLM
RedGo Sweden AB	STOCKHOLM
Revir Sverige AB	ÖREBRO
Robur Parkering AB	SUNDBYBERG
RT Säkerhet AB	NORRTÄLJE
Sa Bevakning AB	GÖTEBORG
Safe Security i Sverige AB	UPPSALA
Safe Solutions Consulting i Sverige Holding AB	HALMSTAD
Safekeeper AB	STRÖMSTAD
Safepartner i Osby Aktiebolag	OSBY
Safetly AB	KISTA
Schrack Seconet Aktiebolag	HÄGERSTEN
Scutus Protection AB	SOLNA
Scutus Solution AB	SOLNA
SEAL Scandinavia AB	JOHANNESHOV
Sector Alarm AB	GÖTEBORG
Sector Alarm Service AB	GÖTEBORG
Sectragon AB	BROMMA

Sectragon International AB	BROMMA
Securitas AB	STOCKHOLM
Securitas Direct Sverige AB	LINKÖPING
Securitas Intelligent Services AB	STOCKHOLM
Securitas Retail AB	JÄRFÄLLA
Securitas Sverige AB	STOCKHOLM
Securitas Technology Sverige AB	STOCKHOLM
Security Assistance Syd AB	MALMÖ
Securus Säkerhet i Sverige AB	SEGELTORP
Secutor Security AB	NACKA
seQRus Brand & Utrymningsteknik AB	KUNGENS KURVA
Servitium Bevakning AB	VINTROSA
Sesec Bevakning AB	SUNDBYBERG
Sistec AB	SOLNA
Smart Bevakning Sverige AB	NORRKÖPING
Smart Parkering Sverige AB	NORSBORG
Sodergaard AB	ÅSTORP
SOOKAB Säkerhet AB	NORRTÄLJE
Star Park AB	ONSALA
Stiernekens Säkerhetstjänst AB	VÄXJÖ
Stockholm - Uppsala läns parkeringsbevakning Kommanditbolag	BROMMA
Store Secure Bevakningstjänst AB	BRO
Svensk Fjällbevakning AB	SÄLEN
Svensk Säkerhet & Störningsjour i Sverige AB	KÄVLINGE
Svenska Hjältar AB	ALAFORS
Svenska Vakt Göteborg AB	LÖDÖSE
Svenska Vaktcentralen AB	GÖTEBORG
Sverige Parkering AB	KISTA
Sydpark AB	STOCKHOLM
Sydsec Bevakning AB	MALMÖ
Systema AB	SUNDSVALL
Säkerhet Ordningsbevakning Sob AB	UPPLANDS VÄSBY
Säkerhetstjänst i Falbygden AB	VARA
Säkerhetstjänst i Värmland AB	KARLSTAD
Säkerhetstjänst i Väst AB	LIDKÖPING
Säkert Företag Sverige AB	MALMÖ
Säkkon AB	ASKIM
Tempest Security Sverige AB	STOCKHOLM
Tjintok Förvaltning AB	SLAGNÄS
TM-Security AB	VÄXJÖ
To Trust Operations AB	STOCKHOLM
Tobseca AB	UPPLANDS VÄSBY
Total Säkerhet Skandinavien AB	HUSKVARNA
Tretec Larm AB	TROLLHÄTTAN
Trygghet & Säkerhet i Östergötland AB	LINKÖPING
Trygghetsbevakning Stockholm AB	STOCKHOLM

Tvåhundrafyrtiosju Säkerhet AB	SVEG
Vaktia Gotland AB	VISBY
Verisure Group AB	MALMÖ
Verisure Innovation AB	MALMÖ
Verisure Logistics AB	MALMÖ
Verisure Sales Sverige AB	LINKÖPING
Verisure Sverige AB	LINKÖPING
Westra Security Group AB	ARVIKA
Wåges Security AB	OLOFSTRÖM
Västia Parkering AB	HISINGS BACKA
Västsvensk Butikskontroll Borås AB	BORÅS
Zenit Säkerhet AB	RONNEBY
Zonsec Bevakningstjänst AB	HOVÅS
Älvsborgs Larmcentral AB	BORÅS
Örestads Industribevakning AB	MALMÖ

Bilaga 13
Kommentar till reglerna om deltidspension

Deltid i pensioneringssyfte (deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning
Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t ex skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagarna i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar mertid och / eller övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar mertid och/

eller övertid i sådana situationer som arbetstagaren skulle ha gjort detta om arbetstagaren inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal t ex förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid.

Ansökan och underrättelse (deltidspension)

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta den lokala fackliga organisationen.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen meddela svar om ansökan beviljas eller inte för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljats ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2’650 kr (beloppet räknas fr o m 2025 årligen upp med KPI) för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension.

Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så år fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t ex vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättnings-grad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 50 procent (jfr 1 § 7 mom. förhandling och tvist (deltidspension)). Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på halvtid (50 procent). En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och den lokala fackliga organisationen. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant

motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning.

Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som kommer att framgå strax finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parters intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter arbetstagaren redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering.

Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om arbetsgivaren underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl a monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställde eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta på uppdragsbasis eller utföra mertids- och/eller övertidsarbete i sådan utsträckning att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än vad som avses med deltidspensioneringen.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att två arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. Om en sådan sak går till behandling i förhandlingsordningen där stupstocken 50 procent gäller ska arbetsgivaren undersöka om det finns möjligheter för de två arbetstagarna att dela på en heltidstjänst. Den situationen kan leda till behov av att nyanställa på heltid vilket inte i sig bör utgöra ett hinder mot att bevilja deltidspension för de två arbetstagarna. Emellertid kan det vara svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som genom deltidspension delar på en tjänst. Det kan gälla kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden (bristyrken). Att arbetsgivaren har sådana svårigheter att ersättningsrekrytera utgör skäl att inte bevilja ansökan om deltidspension. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och den lokala fackliga organisationen har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist (Deltidspension)

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig organisation som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 50 procent och ska behandlas enligt 18 § (meningsskiljaktigheter) enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig organisation om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 50 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 50 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen.

Skadeståndsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och

den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagarna ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela den lokala fackliga organisationen om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att den lokala fackliga organisationen kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av den lokala fackliga organisationen

Överenskommelse rörande avsättningar för deltidspension

Generella regler

§ 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för deltidspension på avtalsområdet. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren ska betala en kompletterande premie till Avtalspension SAF — LO (ASL). Parterna är även Överens om att träffa avtal med Fora angående administration av premier till deltidspensionsförsäkring, omfattande bl.a. kostnader för premieöverföring.

§ 2 Den kompletterande premien ska betalas till Fora och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier (avgifter) enligt ASL. Premien ska komplettera den försäkring enligt ASL som arbetstagaren har i anställningen hos arbetsgivaren.

Parterna år överens om att bistå Fora så långt det år möjligt med uppgifter om vilka arbetsgivare som omfattas av denna överenskommelse.

§ 3 Premien som ska betalas till Fora ska vara 0,1 procent fr o m den 1 juni 2026. Dessa 0,1 procent belastar avtalsvärdet.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Afa Försäkring respektive premieöverföringen till Fora och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader ska belasta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen hanteras enligt aktuella försäkringsvillkor och bestämmelser för premiebefrielse-försäkring för ASL.

Överenskommelsen gäller med samma giltighetstid som vid varje tillfälle mellan parterna gällande avtal om allmänna anställningsvillkor. Parterna är överens om att i framtiden ändra denna överenskommelses giltighetstid så att giltighetstiden regleras på samma sätt som i ASL.

Överenskommelsen omfattar alla arbetstagare.

Kompletterande premier

§ 4 Kompletterande premie betalas från och med den månad arbetstagaren fyller 18 år och till och med månaden före den under vilken arbetstagaren fyller 99 år.

§ 5 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen, dvs. på samma underlag som ASL.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Fora på det underlag som ligger till grund för premien för ASL.

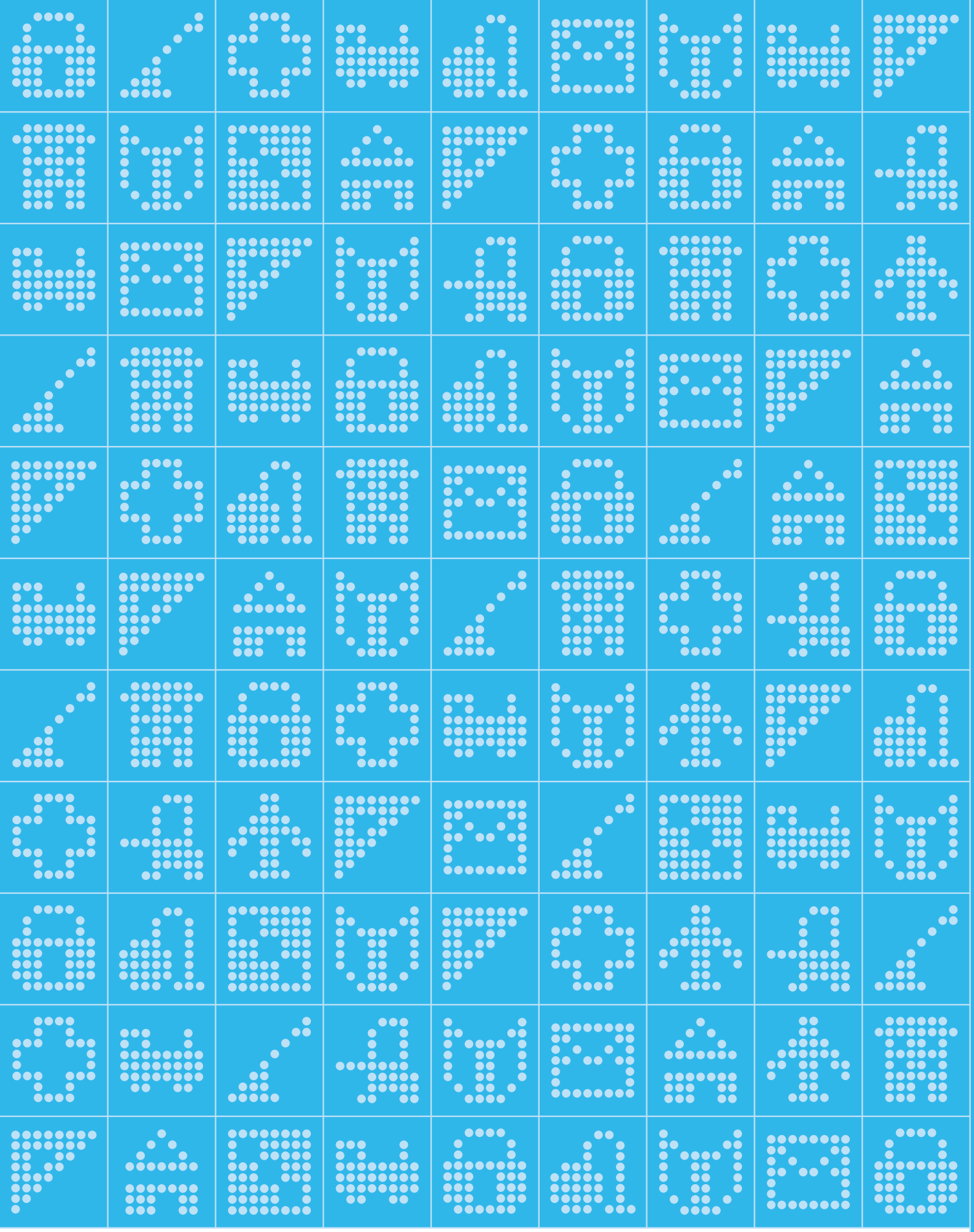
Utbetalningsregler

§ 6 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för deltidspension kan göras i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ASL.

Bilaga 14 Övergångsregler

Parterna är överens om att förändringarna i § 1 mom. 4, deltidsanställda ska erhålla månadslön, ska implementeras i företagen senast den 31 mars 2026.

Förändringarna i § 11 Mom 6 anmärkning 1, semesterlönens utbetalande till timavlönade, ska implementeras i företagen senast den 1 oktober 2025.



Avtalet finns för nedladdning i:
- Säkerhetsföretagen: arbetsgivarguiden.se
- Transport: https://app.transport.se

Artikelnr: 6077 2506

Frågor om innehåll:
Arbetsgivarguiden.se: Tel 08-762 69 00
Transport.se: Tel 010-480 30 00